



## Contexte d'incertitude et "rapports à la carrière": quand les jeunes cherchent à se stabiliser dans l'emploi

Adeline Gilson

### ► To cite this version:

Adeline Gilson. Contexte d'incertitude et "rapports à la carrière": quand les jeunes cherchent à se stabiliser dans l'emploi. 5èmes Rencontres Jeunes et Sociétés en Europe et autour de la Méditerranée, Oct 2010, Montpellier, France. halshs-00657078

**HAL Id: halshs-00657078**

**<https://shs.hal.science/halshs-00657078>**

Submitted on 5 Jan 2012

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Contexte d'incertitude et « rapports à la carrière » :  
quand les jeunes cherchent à se stabiliser dans l'emploi.**

**Gilson Adeline**

Doctorante en sociologie  
Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST), Aix-en-Provence, France  
adeline.gilson@univmed.fr

*Résumé* : Cet article analyse les rapports multiples à la carrière des jeunes dans un contexte d'avenir incertain lié à la précarisation de l'emploi. Cherchant à se stabiliser sur le marché du travail, certains jeunes au parcours chaotique souhaitent effectuer une carrière organisationnelle tandis que d'autres cherchent à diversifier leurs expériences pour valoriser leurs compétences. Ces rapports particuliers à la carrière ascendante ne permettent toutefois pas de comprendre les enjeux d'une quête de stabilisation. L'analyse de la carrière subjective comme cheminement de vie professionnelle, empreint de tensions contradictoires, permet de souligner leur conception particulière de la stabilité comme le fait de « *trouver sa voie* ».

*Mots clé* : Rapport à la carrière, contexte d'incertitude, carrière subjective, cheminement de vie professionnelle, stabilité dans l'emploi, « *trouver sa voie* ».

*Abstract*: This article analyses multiple outlooks young people have of their careers in a context of job uncertainty. In an effort to find stability, young people with chaotic work experiences seek to make an organisational career while others take on different jobs to develop their skills. However, these specific ways of relating to career development do not capture what is at stake in the process of seeking stability. An analysis of subjective careers understood as work history, even if imbued with contradictory forces, reveals a particular conception of stability defined as finding ones calling or vocation in life (*trouver sa voie*).

*Key words*: career outlooks, uncertain context, subjective career, work history, job security, “*trouver sa voie*”.

## **Introduction**

Dans un contexte de « mise en mobilité généralisée des relations de travail, des carrières professionnelles et des protections attachées au statut de l'emploi » (Castel, 2003, p.43), le rapport à la carrière est un angle d'entrée particulièrement intéressant pour analyser les rapports au travail et à l'avenir des jeunes. Plus qu'un « mode de construction des compétences », « la carrière et ses trajectoires impliquent des élaborations de sens qui activent les « apprentissages » et les stratégies d'adaptation successives qui la jalonnent » (Cadin, 1999, p.74). Quel sens les jeunes leur accordent-ils et que nous apprennent leurs représentations symboliques sur le contexte actuel ? A travers le cas de l'apprentissage, nous mettrons en évidence la coexistence de plusieurs types de rapport à la carrière au sein d'une population de jeunes d'une même « catégorie de situation » (Bertaux, 1997), se formant à un même métier (conseiller financier) dans une institution commune (La Poste). Certains jeunes sont attirés par le modèle postal d'emploi à vie offrant une carrière « organisationnelle » (Arthur & Rousseau, 1996) sécurisant leur parcours tandis que d'autres cherchent à se confronter au monde professionnel afin de maximiser leurs chances d'évolution. Ces rapports à la carrière ne suffisent pas à expliquer la recomposition des normes de recrutement et la façon dont les jeunes composent avec les incertitudes du contexte économique actuel afin de

« se stabiliser » dans l'emploi. Nous mobilisons donc une analyse de la carrière comme cheminement de vie professionnelle, construit par les expériences antérieures, la confrontation au marché du travail ainsi que le milieu d'origine, pour mieux comprendre pourquoi les jeunes associent la stabilité au fait de « *trouver leur voie* ».

### Méthodologie d'enquête

Notre analyse se fonde sur une étude comparative Méditerranée/Ile-de-France de l'apprentissage à La Poste (2006 à 2009). Nous avons réalisé une enquête longitudinale auprès de 23 apprentis conseillers financiers âgés de 20 à 26 préparant un DUT Techniques de commercialisation, un BTS banque ou un contrat de professionnalisation, interrogés au début, au milieu et quelques mois après leur formation. La première vague examine leur parcours scolaire et professionnel et leurs représentations du monde du travail, la seconde étudie leur appropriation du métier en fonction de leurs univers de référence et la troisième porte sur leur insertion professionnelle. Ces entretiens ont été complétés par l'observation de situations d'apprentissage (recrutement, réunions pédagogiques et lieu de travail).

Afin de relever d'éventuelles contradictions entre la présentation de soi et les pratiques (Weller, 1994), nous avons confronté les données recueillies par entretiens à celles provenant de l'observation. Nous avons également analysé les entretiens en dégagant des catégories dérivées de celles utilisées par les acteurs sociaux eux-mêmes pour interpréter et organiser leur monde (Glaser et Strauss, 1967).

## 1. « Sécuriser son parcours » : la carrière comme évolution

### 1.1. La « carrière organisationnelle », une promesse de carrière pour penser son futur

La « figure du fonctionnaire » constitue « une référence centrale et incontournable dans les normes de carrière, de statut et de trajectoire professionnelle » (Cadin, 1999, p.80), dans une entreprise pyramidale offrant une progression verticale. Si les futurs conseillers de La Poste ne bénéficient plus du statut de fonctionnaire car ils sont désormais des contractuels gérés par le droit du travail, l'apprentissage leur assure un CDI en cas de réussite. Travailler à La Poste, c'est assurer son avenir professionnel, l'institution étant pensée comme « *pérenne* ». Ce modèle social d'emploi à vie est proche de l'idéal-type wébérien de la « carrière bureaucratique » (1972) reposant sur un fort marché du travail interne qui structure les parcours d'emploi en son sein. La Poste offrirait une chance de faire « une carrière organisationnelle » (Arthur et Rousseau, 1996) qui attire surtout les jeunes au parcours chaotique (petits boulots, chômage) considérant la formation postale comme « un oasis dans le désert » (Gilson, 2009). La sécurité est liée à la prévisibilité des étapes à franchir : « La *sécurité* de la vie de travail ne consiste pas seulement à se garantir contre le chômage, contre la maladie, contre la vieillesse ; elle comporte un côté plus positif : la sécurité, c'est *aussi* la possibilité réelle de prévoir les étapes et les détours » (Tréanton, 1960, p.77). Le discours gestionnaire postal normalise le parcours des jeunes entrants au sein de « la ligne conseil bancaire » en leur proposant une progression interne fondée sur une hiérarchie de statuts et de spécialisation<sup>1</sup>. L'attraction des jeunes envers l'institution repose sur cette « promesse de carrière », à savoir l'espérance qu'ils peuvent nourrir par rapport à cette dernière, les dispositifs de gestion indiquant « aux cadres ce qui est plausible et envisageable pour eux en matière de parcours futurs » (Dany, 2001, p.26). Cette plausibilité est testée lors du recrutement. Les critères retenus sont double et reposent sur le sens premier du mot carrière comme « voie où l'on s'engage », dérivé du terme latin *carrus* désignant le terrain utilisé pour

<sup>1</sup> Un conseiller financier 3.1. peut accéder au grade supérieur de conseiller clientèle 3.2. en deux ans.

les courses de chevaux. « De par son étymologie même, la carrière n'a donc rien de chaotique, faire carrière est suivre un chemin tout tracé de manière chronologique et ascendante » (Bastid et Bravo, 2006, p.143). Dans la lignée du modèle de carrière dans les métiers de la vente<sup>2</sup>, les apprentis projettent de devenir conseiller spécialisé en patrimoine ou en immobilier ou directeur d'Etablissement, sachant que le passage par la fonction intermédiaire de conseiller clientèle est recommandé. La plausibilité chronologique du parcours est primordiale, les apprentis souhaitant accéder à des fonctions spécialisées en deux ans étant décrédibilisés car leurs attentes ne correspondent pas au modèle proposé. Cette projection correspond moins à une méconnaissance du modèle de carrière qu'à un fort désir d'évoluer.

## 1.2. L'évolution avant tout

L'analyse des discours des enquêtés montre qu'en début de formation, les jeunes ont un objectif commun, celui d'évoluer, critère opposé à la notion de « stagnation » :

« Je savais que dans les banques, on évoluait plus facilement que par exemple dans l'administration. Quoique, par le biais des concours internes, on peut facilement y progresser. Dans d'autres métiers, même dans l'informatique par exemple, on stagne un peu » (Grégoire, 24 ans, mère au foyer, ancienne vendeuse de prêt-à-porter, père inspecteur à l'URSSAF).

A la notion de carrière, ils préfèrent celles « d'évolution » ou de « progression » pour évoquer l'idée d'ascension sociale, caractéristique des techniciens bacs+2 par rapport aux jeunes issus d'école d'ingénieurs comme l'a souligné Paul Bouffartigue : « L'aspiration à « évoluer » est très forte, elle correspond au souci de se rapprocher de ses propres attentes et du modèle de référence qui constitue le statut de cadre. (...) Leur question est vague mais lancinante : comment parvenir à « évoluer », s'agissant tantôt de l'intérêt, de la variété du travail, de la qualité des apprentissages professionnels, tantôt des perspectives de progression dans la hiérarchie des classifications et des salaires » (Bouffartigue, 1995, p.55-56). C'est le cas des jeunes recrutés en CDI mais aussi de ceux qui sont amenés à bifurquer (Bessin, Bidart et Grossetti, 2010) comme Régis, qui abandonne la formation pour se reconvertir comme livreur pour accéder à terme à des fonctions de management, ou Elodie, reconvertie comme commerciale dans l'optique et satisfaite de la « chance » qu'on lui offre « d'évoluer à tous les niveaux », malgré son manque d'expertise dans le domaine. Si l'attrait pour la promesse de carrière de La Poste est fort, certains apprentis projettent l'exercice du métier sur le court terme afin de se forger une expérience sur le marché du travail et accéder à des fonctions similaires plus avantageuses, à des fonctions spécialisées ou se mettre à leur propre compte.

## 1.3. De l'expérience professionnelle à l'instabilité

Certains jeunes, prêts à prendre le risque de s'éloigner des organisations, expriment le désir de vendre leur « portefeuille de compétences » ailleurs. La formation leur offrirait, au-delà d'une carrière objective potentielle, une « promesse d'employabilité » qui ne requiert pas une allégeance forte à l'entreprise (Dany, 2001). Ce « contrat psychologique alternatif » a été mis en évidence par Loïc Cadin, qui, suite aux travaux d'Arthur et Rousseau sur la notion de *boundaryless career* (1996), développe celle de « carrière nomade » et formalise cinq profils : les sédentaires (carrière organisationnelle classique), les migrants (navigation à l'intérieur des frontières de l'organisation), les itinérants (logique professionnelle), les frontaliers (allers-retours entre l'organisation et le marché) et les nomades (aucune appartenance

---

<sup>2</sup> Les métiers commerciaux offrent trois filières de carrière : la vente, l'encadrement et le tremplin (Rive et Valax, 2004).

organisationnelle). La quête d'employabilité dans le domaine de la finance est le fait des « itinérants » proches des « cosmopolites » anglo-saxons, « caractérisés par de fort nombreux changements d'employeurs, mais aussi par l'exercice continu de la spécialité ou de la qualification principalement détenue » (Cadin, 1999, p.80). Ce profil se retrouve surtout chez les jeunes au parcours linéaire, dans la lignée des études et expériences antérieures. Si leur départ n'est pas systématiquement envisagé, il l'est en cas d'évolution dans les fonctions ou la hiérarchie des salaires. Le risque pour l'entreprise de voir son salarié partir à la concurrence peut toutefois être considéré comme un manque de loyauté et un coût supplémentaire par rapport à une main d'œuvre fidèle. Ainsi, David, qui a projeté de continuer en licence professionnelle en cas d'échec, jugé opérationnel sur le métier par la banque concurrente, insiste pour poursuivre ses études, ce qui attire la méfiance de son employeur futur :

« Il me fait de but en blanc : « Moi, je trouve ça dommage, c'est-à-dire que moi, je vous aurais bien embauché en tant que conseiller financier direct, vous avez tout à fait les compétences requises. (...) Une fois que la formation sera finie, n'allez pas nous dire que vous continuez en Master sur une autre banque » » (David, 20 ans, mère en maladie, ancienne ouvrière, père trieur en centre de tri à La Poste).

Certains apprentis, arrivés dans le conseil financier « *par hasard* » ne tiennent pas forcément à se spécialiser dans ce domaine, davantage attirés par une carrière nomade, caractérisée par un attrait fort pour le travail indépendant. C'est le cas de Sabrina, qui envisage de se mettre à son propre compte. Elle « recherche la stabilité afin d'acquérir des compétences commerciales pour concrétiser son projet professionnel : créer une auberge au Maroc avec son fiancé. L'exercice du métier à La Poste n'est donc qu'un moyen et non une fin pour le réaliser » (Gilson, 2010, p.63). Cette logique de projection se situe à l'opposé du « moratoire » dans lequel « le sujet n'exprime guère de préférences ni d'anticipations sur son avenir » et repose sur des « stratégies actives d'exploration, associées à la mise en avant de projets professionnels » comme formes « d'expérimentation » (Bouffartigue, 1994a, p.31). Pourtant, aux yeux des employeurs, « expérimenter » ne signifie pas « acquérir de l'expérience ». Une diversification des emplois tendrait à mener à l'instabilité, dans l'idée que « trop d'expériences tue l'expérience ». Le nombre d'emplois occupés avant celui « *qui compte* » pourra être interprété aussi bien dans un sens positif - l'individu « essaie » plusieurs emplois avant de « se fixer » -, que dans un sens négatif - difficulté à se stabiliser » (Rougerie et Courtois, 1997, p.1306). Les compétences de l'individu sont également remises en question, ce que craint Vanessa suite à la remise en cause de son projet professionnel :

« Ca me fera une expérience supplémentaire, mais mon CV va s'allonger et un employeur avec qui je vais avoir un entretien va me dire : « Vous avez fait ça plus ça et ça et comment ça se fait que vous n'avez pas eu de CDI quoi ? » » (Vanessa, 23 ans, mère infirmière psychiatrique, père taxi à son compte).

Plus qu'un signal d'inemployabilité, l'instabilité est le signe d'une perte de cohérence du projet professionnel, l'individu étant jugé incapable de donner du sens à son parcours. Nous proposons donc d'étudier la carrière comme « cheminement » afin de cerner le rapport à la carrière des jeunes et leur quête de stabilisation dans l'emploi.

## **2. Mettre en cohérence son parcours : trouver « le métier qui convient »**

### **2.1. Construction itérative du parcours et projet professionnel**

Le concept de carrière est « polymorphe » (Passeron, 1991). Souvent entendu comme réussite professionnelle, il peut également se définir par une série de statuts et d'emplois sans progression hiérarchique linéaire telle que le désignent Nicholson et West (1989) lorsqu'ils évoquent la carrière comme « histoires professionnelles » (*work histories*). « Discontinue »,

elle est déterminée par des événements extérieurs (Weick, 1976). Nous l'appréhendons donc moins comme carrière « objective », mesurée à partir des niveaux hiérarchiques, des effectifs encadrés ou des grades que comme « subjective », à partir de la perception que l'individu lui donne (Hugues, 1937, 1958). C'est précisément le sens donné au parcours (*sensemaking*) (Weick, 1995) qui nous intéresse ici pour analyser la transformation des modèles de passage à l'âge adulte « de l'identification » à « la construction itérative des positions » (Galland, 1990).

Cette construction repose sur un projet qui permet à l'individu de donner une cohérence à son parcours sans cantonner son cours à une stricte mise en œuvre de moyens car son objectif est provisoire contrairement au projet d'organisation. Dans le « projet en soi », il existe un « incessant aller-retour entre le projeté et le présent qui lui donne son sens et qui le met en œuvre. Ce que je fais là pour réaliser ce projet me conduit à le redéfinir, à le ré-évaluer, à lui découvrir un sens nouveau, à l'infléchir, ou à m'y engager plus avant » (Guichard, 1995, p.18-19). Cette définition itérative est féconde pour comprendre le sens que l'individu donne au cheminement d'expériences professionnelles et scolaires jalonnant son parcours. La mise en cohérence passerait par le fait de « *trouver sa voie* », associé à la quête du métier « *fait pour soi* ». Cette dernière revêt toutefois des acceptions différentes. Sarah, au parcours linéaire (diplôme commercial et quatre ans d'expérience bancaire) estime avoir « *trouvé sa voie* » car elle s'est prouvée à elle-même qu'elle est compétente pour exercer le métier pour lequel elle s'est formée :

« Ca m'a aussi rassurée à la fin de voir que j'étais capable, parce que jusqu'à la mission commerciale, je m'étais posée la question si j'étais faite pour ce métier ou pas. (...) D'autres, ils n'ont pas eu du tout la révélation mais moi, je savais que j'étais vraiment dans la bonne voie et que ce qu'on m'avait formée avant, j'ai pris de tout » (Sarah, 23 ans, DUT TC, mère professeur, père ingénieur).

A l'inverse, Régis, qui n'a pas pu devenir chef de rayon par manque de diplômes, investit tous ses espoirs dans la formation postale. Il déchanté rapidement et abandonne le métier :

« Je conseille la formation si on est fait pour ce travail. Si on est assez posé, assez carré, assez méthodique. Mais vraiment, je pense qu'il faut que ce soit dans son caractère. C'est même pas on va s'y faire » (Régis, 24 ans, mère au foyer, ancienne fonctionnaire de mairie, père décédé, ancien agent technique dans une raffinerie).

Pour Régis, « *trouver sa voie* », c'est trouver un métier qui lui corresponde et qui ne serait pas « *contre-nature* ». Dans les deux cas, « les représentations des professions » et les « images de soi » « ne sont indépendantes des expériences socialement organisées qu'a vécues l'adolescent » (Guichard, op. cit., p.21). Ce que Régis nomme le « caractère » n'est autre que le système de représentations et de valeurs qu'il s'est construit. L'exemple de Sarah est significatif : elle souhaite exercer le métier à l'inverse de la « vente forcée » qu'elle aurait vécue dans des banques « transactionnelles » (Zollinger et Lamarque, 1999). Régis, quant à lui, associe le métier à une figure de rejet ultime, sa « *pire expérience* », empreinte de « *souffrance* ». Il laisserait peu de place à l'expression de soi et serait trop rigoureux par rapport à ses expériences précédentes :

« Si on se met à appliquer la méthode à fond, il n'y a plus de relation avec le client. (...) Faire des efforts qui ne sont pas naturels on va dire, ça va vite me gonfler (...) Moi, je suis un peu trop proche des gens aussi dans la vente. Voilà, les bouteilles d'eau, c'est l'exemple ! Je pourrais le faire si vraiment je faisais un travail sur moi mais je n'ai même pas envie de le faire, ce serait trop forcer ma personne et je n'y arrive pas beaucoup. »

L'origine populaire de Régis explique cette tension. Son entourage ne le « *reconnaît plus* », il craint de devenir « *quelqu'un d'autre* ». C'est précisément ces tensions potentiellement contradictoires que nous allons examiner à présent.

## 2.2. Tensions de l'entourage et construction de la carrière

« *Trouver sa voie* », c'est composer avec les forces de l'entourage familial et professionnel pour construire un jugement de soi cohérent avec ses propres représentations et valeurs. Ce travail est d'autant plus compliqué que les sollicitations sont contradictoires : « Chacun répond, à partir de son histoire propre, par un intense travail d'élaboration symbolique et subjective aux multiples sollicitations sociales qui prennent source au sein d'un réseau complexe de contradictions objectives » (Clot, 1988 in Bouffartigue, 1994b, p.90). Le cas de Régis illustre cette tension entre sa propre image et le « puissant investissement parental » (Bouffartigue, 1994b, op. cit.) dont il fait l'objet. L'accès au métier de conseiller financier fait la fierté de sa famille, d'origine populaire. Sa mère, au foyer jusqu'à ses treize ans, a du travailler suite au décès de son père, agent technique dans une raffinerie de sucre, pour assurer la subsistance de ses deux enfants. Sans qualification, elle « *a tout fait* », de la caisse au ménage avant d'obtenir, au bout de huit ans, le statut de fonctionnaire. La fierté de l'ascension sociale potentielle de son fils est liée à l'aspect valorisant du métier de conseiller financier, l'intérêt d'une profession dépendant de son prestige social (Guichard, 1994, op.cit). Mais le jugement que Régis craint par-dessus tout, c'est celui de sa grand-mère. Femme au foyer et épouse d'un chaudronnier, elle associe le travail à la pénibilité et encourage l'effort. Pour lui prouver sa maturité, il recherche donc une nouvelle voie avant d'abandonner, quitte à se diriger vers un métier « *moins intellectuel* » qui lui « *correspond plus* » :

« Je ne lui dirai pas tant que je n'ai pas un nouveau travail. Parce qu'elle est vraiment fière fière fière de son petit-fils. Elle ne va pas comprendre, elle va me dire : « Oui, c'est normal, c'est dur au début mais après ça va aller ». (...) C'est plutôt par rapport à mon entourage aussi, familial on va dire, ne pas arrêter et me retrouver sans rien. Montrer que j'ai arrêté mais j'ai quelque chose derrière, que je ne suis pas complètement immature. »

La tension peut également provenir du conjoint, comme pour Vanessa. En couple depuis trois ans avec un commercial dans l'automobile qui est propriétaire de leur maison, elle s'est engagée sur la voie du conseil financier suite aux incitations de sa belle-mère qui travaille à la Direction Départementale de La Poste. Finalement recalée, elle entre en vive tension avec cette dernière et son compagnon qui avaient projeté leur propre position professionnelle sur le parcours futur de la jeune fille qui, en commençant cadre professionnel, aurait pu accéder à terme au statut de cadre supérieur :

« Mon copain a pété un plomb parce que lui, il me voyait là-dedans. Pour lui, lorsque tu commences quelque chose, il faut que tu finisses. (...) On a eu une dispute et il m'a dit que je n'ai pas voulu, que j'ai fait exprès de ne pas être prise. Avec le temps il fallait qu'il arrête de s'acharner sur moi par rapport à ce métier. (...) Ma belle-mère était très déçue que je ne sois pas prise et m'a dit d'essayer d'aller voir ailleurs. »

La tension est d'autant plus grande que les sollicitations s'opposent. D'un côté, son compagnon la « *voit dans le métier* » et souhaite qu'elle poursuive dans le domaine, de l'autre, ses formateurs la découragent car le métier ne serait pas « *fait pour elle* ». Entre un métier choisi pour elle mais qui ne lui correspondrait pas, elle craque, désorientée :

« Tu t'influences vachement par rapport à cette personne là qui te dit que tu n'étais pas faite pour ce métier. Je me remets en question et je me dis OK je n'étais pas faite pour ce métier. Quand j'arrivais chez moi, je me mettais à chialer et mon mec me demande ce qui m'arrive. J'en pouvais plus. (...) J'étais paumée ! Après tout ça tu doutes, tu te dis que tu n'es plus bonne pour ça, avec le temps qui passe les produits tu ne les connais plus, qu'à 24 ans tu te retrouves déjà au chômage, que je ne savais pas comment chercher du travail, que j'avais postulé sur une dizaine de trucs sans réponse. Au bout de quelques semaines j'ai commencé à paniquer. Je me suis dit : « Qu'est-ce que tu vas devenir ma pauvre ? » »

C'est finalement un évènement extérieur qui va l'amener à une position pragmatique où elle cesse de se questionner sur son futur professionnel, ce qu'elle considère, à l'inverse de Régis, comme un signe de maturité. La maladie de son père l'incite à relativiser sa situation :

« J'ai pris conscience que la vie ne tenait à rien du tout et que ça ne servait à rien de me prendre la tête pour un métier comme ça. (...) J'ai beaucoup mûri et aujourd'hui, je vis un peu le jour le jour maintenant, j'essaie d'être sereine. »

Ces différentes acceptions sont liées au parcours antérieur du jeune. En témoigne la perception différenciée de la « galère », associée à deux mois de précarité professionnelle pour Vanessa et à plusieurs années pour Kenza, en lutte contre son mari qui la voyait femme au foyer. Le rapport au temps et aux étapes à franchir est singulier et l'influence de l'entourage relative. Ainsi, la pression extérieure des formateurs peut à l'inverse amener à confirmer son projet professionnel comme pour Nadia. De classe populaire (sa mère est au foyer et son père cariste), elle a toujours voulu travailler dans la banque. Même si elle est vivement critiquée au cours de sa formation, la perception de son entourage professionnel n'a aucun impact sur elle. Elle se sent « commerciale » avant tout et refuse de remettre en cause son projet. Fatiguée de devoir à nouveau « faire ses preuves » suite à son échec, elle persiste à postuler dans la banque où elle trouve un poste d'attachée commerciale au guichet. L'écart entre le temps de découverte de soi et celui de sa valeur au travail différant, son discours se construit en opposition entre sa propre image et celle de ses employeurs, qui ne serait qu'un « jugement hâtif » sans fondement, comme celui de sa directrice :

« Elle m'a jugée trop vite, sur des trucs que je suis désolée, tu ne peux pas juger une personne si tu ne l'as pas suivie de A à Z. (...) Elle restait dans son truc, j'avais beau lui dire « mais tu te trompes, je ne suis pas du tout comme ça » » (Nadia, 24 ans, mère au foyer, père ouvrier cariste).

Ces enquêtes mettent en cohérence leur parcours, malgré les sollicitations contradictoires les amenant à douter. Ils mobilisent différents régimes de justification (Boltanski et Thévenot, 2001) ayant à cœur de trouver d'autres voies pour « rebondir », expliquant leur besoin d'une période de latence, ou confirmant leur projet professionnel afin de garder espoir. Parmi les forces qui les amènent à reconsidérer leur situation, le projet de vie personnelle et le contexte socio-économique jouent un rôle prépondérant.

### **2.3. Comment « trouver sa voie » dans un contexte d'incertitude ?**

L'indétermination de l'avenir renvoie « à l'idée de précarité plutôt qu'à celle d'ouverture des possibles à l'intérieur d'espaces de mobilités donnés » (Dany, 2001, p.28), un système de contraintes sociales pesant sur la destinée de ces jeunes en période de transition. La contrainte financière joue sur le temps alloué à la recherche de travail comme pour Régis en quête de « quelque chose d'assez sécurisé » garantissant un revenu mensuel. La dimension alimentaire du rapport au travail est prégnante chez les femmes souhaitant une indépendance financière pour accéder à la vie adulte (Galland, 1991) par rapport à leur famille, mais aussi leur conjoint, afin d'accéder à un véritable statut social. C'est le cas de Kenza, mariée à un ouvrier du BTP qui a fini par divorcer de son ex-mari, électrotechnicien :

« Il ne voulait pas me laisser travailler, il voulait que je ponde des gosses et que je ne vois personne, il voulait que je reste à la maison. (...) J'ai besoin de travailler, tu sais, il faut travailler pour vivre. Cela ne m'apporte rien d'être à la maison et que je n'ai pas d'argent pour faire un écart » (Kenza, 25 ans, mère femme de ménage, père retraité des mines).

Les apprentis qui n'ont pas été recrutés, pris en étau entre la nécessité de travailler pour vivre et celle de réaliser leur projet finissent par revoir à la baisse leur prétention salariale. Satisfaits de gagner à peine plus que le SMIC, ils évoquent la primauté du lien entre contribution et



rétribution, « la contrepartie monétaire obtenue en échange du temps alloué à une activité de travail » étant « la première forme de sa récompense » (Martucelli, 2006, p.83).

La seconde contrainte, également évoquée par l'auteur, est « l'ombre des licenciements » (Martucelli, op.cit.). Elle pèse sur les plus précaires comme Vanessa, qui a trouvé un CDD d'attachée commerciale, mais qui est menacée de « *dégager* » si elle ne convient pas, mais aussi sur les apprentis recrutés en CDI comme David, qui a « *l'épée de Damoclès* » sur lui :

« J'étais démotivé complètement, démoralisé parce qu'avec tous les efforts qu'on entretient, on se dit qu'on est en CDI à La Poste et c'est comme si on était en Intérim. Et encore, en tant qu'intérimaire, on est plus reconnu qu'en étant ici. (...) Tu quittes ta famille, tu vas dans un bled pourri et paumé surtout, voilà, tu t'investis à fond, tu amènes les dossiers chez toi, tu essaies de faire bien, tu arranges les gens, tu subis un braquage, c'est pas grave, tu penses au bureau de poste, tu ne penses pas à toi. Faut arrêter ! »

L'ombre du licenciement participe de l'incertitude générale que les employeurs font peser sur les jeunes qui souhaitent accéder à un emploi stable. Ainsi, nombre de ceux qui ont été recrutés n'ont été informés qu'au dernier moment de leur affectation, leur futur employeur laissant planer le doute pour tester leur motivation. Face à cette incertitude, certains jeunes projettent de se mettre à leur compte. Ils souhaitent ne plus être dépendants du contrat de travail salarié, certes synallagmatique, mais aussi de subordination (Supiot, 1999) en créant leur propre métier. Tel est le cas de Régis qui souhaite ouvrir un restaurant ou de Vanessa qui rêve d'ouvrir une boutique de décoration. Or la nécessité de refaire des études pour y parvenir la rebute, par peur de s'engager à nouveau dans la mauvaise voie et par souci d'accéder véritablement à une vie adulte, liée au fait d'avoir une activité professionnelle. Un second horizon d'opportunités est évoqué par les jeunes : celui de faire sa vie professionnelle à l'étranger comme Sabrina, qui rêve d'ouvrir son auberge au Maroc, Vanessa, qui projetait de suivre son compagnon en Nouvelle Calédonie ou encore Sarah, qui pensait partir dans un pays anglo-saxon pour parfaire la langue anglaise si elle n'était pas recrutée.

Ces horizons sont pris dans une troisième contrainte, celle du temps. Vanessa regrette de s'être « *précipitée* » vers le métier de conseiller financier sans avoir pu se poser pour penser son projet professionnel sur le long terme. Sa situation actuelle précaire l'incite à reconsidérer son projet de vie personnelle, retardé :

« On avait le projet de devenir propriétaire ensemble, avoir des enfants d'ici trois ans. Avec moi aujourd'hui en CDD tout ça c'est repoussé ! (...) Pour moi, il faut que l'on ait tous les deux un CDI avant d'avoir un petit. »

La pression sociale liée aux étapes à franchir pour accéder à la vie adulte, cumulée au sentiment de précarisation de l'emploi, influent sur le choix final d'insertion professionnelle, les jeunes faisant l'épreuve de la « distance qui sépare la réalité de leur insertion professionnelle de l'image volontiers euphorisante dressée à la même époque par les médias », malgré un attachement fort à la valorisation de leur diplôme comme « tremplin » (Bouffartigue, 1995, p.61). Après avoir élargi leur domaine de recherche, ils revoient leur exigence à la baisse, que ce soit en termes de rémunération ou de poste, afin de parvenir à une position sociale, l'entrée dans la vie active étant « un processus d'expérimentation que l'individu mène par approximations successives, au prix d'éventuels retours en arrière, et au cours duquel il opère l'ajustement de ses ambitions initiales pour aboutir à une position sociale » (Rougerie et Courtois, 1997, p.1298). Ainsi, Nadia et Vanessa acceptent un poste au guichet, même si cette dernière percevait au départ cette position comme « *dévalorisante* » et Kenza, tombée enceinte deux jours après la fin de la formation, est prête à postuler dans le secrétariat après sa grossesse ou à accepter un poste au guichet, qu'elle justifie par rapport à un modèle de carrière qui en ferait une étape nécessaire à franchir.

## Conclusion

L'analyse du rapport à la carrière des jeunes met en évidence leur souci d'accéder à une carrière ascendante, en intégrant une institution proposant une carrière organisationnelle comme La Poste ou en développant un portefeuille de compétences transférables sur le marché du travail grâce à une formation professionnalisante. Il est néanmoins limité d'étudier le rapport à la carrière subjective uniquement en termes d'évolution, le souhait de stabilisation sur le marché du travail évoqué par les jeunes étant davantage mis en évidence par une analyse de leur carrière comme cheminement de vie professionnelle afin de « *trouver leur voie* ». Dans un contexte d'instabilité, découvrir le « métier qui convient » revient à expérimenter différentes voies tout en composant avec des sollicitations parfois contradictoires de l'entourage familial ou professionnel, un contexte socio-économique marqué par la nécessité de subsistance et la menace du licenciement et un parcours antérieur et une origine sociale qui construisent un système de représentations symboliques et de valeurs. Le jeune est ainsi « le travail par lequel un acteur essaie de se constituer comme un sujet en empruntant aux divers registres de l'action dans lequel il est enserré. (...) A la fois l'accomplissement d'un programme, une machine cognitive et une volonté d'être un sujet » (Dubet, 2005, p.14-15).

## Bibliographie

- Arthur, M. & Rousseau, D. (Eds.). 1996. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Bastid F., Bravo B. 2006. Réussir sa carrière : approche conceptuelle, pp.143-167, In El Akremi A. et Neveu J.P., *Comportement organisationnel Vol. 2. Justice organisationnelle, enjeux de carrière et épuisement*, Bruxelles, De Boeck Université « Méthodes & Recherches.
- Bertaux, D. 1997. *Les récits de vie*. Paris : Nathan.
- Bessin M., Bidart C., Grossetti M. (dir.). 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, La Découverte, Coll. Recherches, Paris.
- Boltanski L., Thévenot L. 1991. *De la justification*. Les économies de la grandeur, Paris, Gallimard.
- Bouffartigue P. 1994a. *De l'école au monde du travail. La socialisation professionnelle de jeunes ingénieurs et techniciens*, Paris, L'Harmattan, Collection "Bibliothèque de l'éducation".
- Bouffartigue P. 1994b. Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle. *Revue française de sociologie*. 1994, 35-1. pp. 41-63.
- Bouffartigue P. 1995. Socialisation professionnelle et construction identitaire : une transition problématique pour les jeunes diplômés aussi. In Collectif, *Les projets : une question d'identité* (pp. 9-39), Paris : ADAPT.
- Castel R., 2003. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, Seuil/république des Idées.
- Cadin L. 1999. Le marché du travail : règles et normes de carrière - Une comparaison internationale France/Nouvelle-Zélande, *Droit et Société*, pp. 73-82.
- Clot Y. 1988. « Jeunes techniciens et techniciennes : le travail comme expérience psychologique », *Société française*, n°27.
- Dany F. 2001. Gestion de carrières des cadres: des destinées individuelles plus ou moins prometteuses, *Faire Savoir*, Juin 2001.
- Dubet F. 2005. Pour une conception dialogique de l'individu. L'individu comme machine à poser et à résoudre des problèmes sociologiques. *EspacesTemps.net*, Textuel, 21.06.2005.
- Galland O. 1990. Un nouvel âge de la vie. *Revue française de sociologie*. 31-4. pp. 529-551.

- Galland O. 1991. *Sociologie de la jeunesse. L'entrée dans la vie adulte*, Paris, Armand Colin.
- Gilson A. 2009. La socialisation professionnelle à l'épreuve de l'analyse processuelle : application empirique sur une enquête longitudinale auprès d'apprentis conseillers financiers de La Poste, in *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail : XVIèmes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Relief n°29*, pp.93-103.
- Gilson A. 2010. « Identifier le contexte et les ingrédients d'un processus individuel : le cas de la socialisation au métier de conseiller financier à La Poste » in Mendez A. (Dir.) *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, pp.37-46.
- Guichard, J. 1995. Psychopédagogie du projet d'avenir et normativité. In Collectif, *Les projets : une question d'identité* (pp. 9-39), Paris : ADAPT.
- Glaser B.G. & Strauss A.L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*, Chicago, Adline.
- Hughes, E.C. 1937. Institutional office and the person, *American journal of sociology*, vol.43, pp. 404-413.
- Hughes E.C. 1958. Cycles, Turning Points, and Careers, National Council of the Episcopal Church, 1952, in *Men and their Work*, Glencoe, The Free Press, p. 11-22.
- Martucelli D. 2006. *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France contemporaine*, Paris, Armand Colin.
- Nicholson M. & West N. 1989. Transitions, work histories and career. In Arthur M.B., Mall D.J. et Lawrence B.S. (eds), (pp.181-201) *Handbook of career theory*, New York: Cambridge University Press.
- Passeron, J.-C. 1991, *Le raisonnement sociologique : l'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris : Nathan, coll. « Essais et Recherches ».
- Rive J., Valax M. 2004. La gestion des carrières des personnels commerciaux : pratiques courantes et défis actuels » in *La gestion des carrières : Enjeux et Perspectives*, coordonné par S. Guerrero, J.-L. Cerdin et A. Roger, Vuibert.
- Rougerie C., Courtois J. (1997). Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte. In: *Population*, 52e année, n°6, pp. 1297-1327.
- Supiot A. (dir.) 1999, *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion.
- Tréanton J.R. 1960. Le concept de "carrière", *Revue Française de Sociologie*, Vol. I, n° 1, pp. 73-80.
- Weber M. 1972. *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen : J.C.B. Mohr [5ème éd.].
- Weick, K. E. 1995. *Sensemaking in organizations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Weller J.M. 1994. "Le mensonge d'Ernest Cigare : problèmes épistémologiques et méthodologiques à propos de l'identité", *Sociologie du travail*, 36-1, pp. 25-42.
- Zollinger, M., Lamarque, E. 1999. *Marketing et stratégie de la banque*, Dunod, Paris.